



## Newsletter für Betriebsräte

### INHALT

#### Frage des Monats

- » Ein Jahr DSGVO - wo stehen wir heute?

#### Schwerpunktthema

- » Hart aber fair - mit dem Arbeitgeber auf Augenhöhe verhandeln

#### Aktuelle Entscheidungen

- » I. Mitbestimmung bei Dienstplänen
- » II. Beschäftigungsanspruch schwerbehinderter Menschen
- » III. Stufenweise Wiedereingliederung und Schadensersatz?

#### Wissenswertes

- » Frauen im Betriebsrat unterrepräsentiert

#### Der besondere Seminartipp

- » Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

#### Praxistipp

- » Stressbewältigung für Betriebsräte

#### Buchtipps

- » Berufsausbildung im Betrieb

#### BR-Lexikon

- » Betriebsübergang

#### Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

#### Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Was bedeutet die Entscheidung des EuGH zur Arbeitszeiterfassung für die Praxis?

### Liebe Leserin, lieber Leser,



§ 2 Abs. 1 BetrVG - vertrauensvolle Zusammenarbeit in ihren unterschiedlichsten Aspekten - so kann man den Kern dieses Newsletters gut beschreiben.

Dazu haben wir z. B. einen „Krimi“ der besonderen Art - dargestellt unter I. der aktuellen Entscheidungen.

Auch wenn bei den beiden weiteren aktuellen Entscheidungen (II. und III.) die vertrauensvolle Zusammenarbeit - je nach Perspektive - vielleicht nicht von Erfolg gekrönt war: Die gute Abstimmung zwischen ggf. SBV und Betriebsrat ist ein wichtiger Baustein für § 2 Abs. 1 BetrVG!

Und: Ob mehr oder weniger vertrauensvoll, mehr oder weniger Stress bleibt beim Zusammenarbeiten oftmals nicht aus. Strategien ihn zu bewältigen, hält unser Praxistipp bereit.

Außerdem bekommt Zusammenarbeit durch heterogene Teams häufig besonders guten Schwung - so vielleicht auch die vertrauensvolle, wenn sich die Geschlechterverteilung entsprechend entwickelt? Die immer wieder diskutierten mindestens 30 % für eine Frauenquote werden in Betriebsräten (im Schnitt) bisher nicht erreicht... Mehr dazu unter „Wissenswertes“.

Aufschlussreiche Lese-Eindrücke beim Newsletter-Mosaik zur vertrauensvollen Zusammenarbeit wünscht

**Kerstin Heinz**

Ass. jur.



**PS: Haben Sie schon Poko-Points gesammelt?**

In ausgewählten Poko-Seminaren können Sie 2019 alternativ zur Zusatzauswahl (Tablet & Co.) wertvolle Poko-Points sammeln!



Besuchen Sie uns auf facebook!

Und diese tauschen Sie gegen » **eines der praktischen Arbeitsmittel** in großer Auswahl für Ihre Betriebsratsarbeit - vom Büchergutschein bis zum Notebook! Poko-Points gibt's in diesen » **ausgewählten Seminaren**.

» **Poko-Points sammeln und einlösen**

## Frage des Monats

**Datenschutz ein Jahr nach Inkrafttreten der neuen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) - wo stehen wir heute?**



Seit über einem Jahr sind die neuen datenschutzrechtlichen Vorschriften (Bundes-Datenschutzgesetz neu und DSGVO) nun in Kraft. Zuerst hatte die Einführung große Verwirrung ausgelöst, niemand konnte die Tragweite so richtig einschätzen. Jetzt - ein Jahr später - hat sich die Aufregung etwas gelegt. Wo heute Auswirkungen zu spüren sind und wo nicht, erläutert unsere Frage des Monats.

» **Lesen Sie weiter ...**

Ein Jahr EU-DSGVO - Eine unendliche Geschichte geht weiter

Seit dem 25.05.2018 sind die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und das neue Bundesdatenschutzgesetz (BDSG neu) in Anwendung. Für viele Unternehmen geriet das „Projekt Datenschutz“, gerade im Jahr 2018, zu einem regelrechten Mammutprojekt, da die Übergangsfrist von zwei Jahren verschlafen wurde. Dementsprechend feierten wir im Mai 2019 strenggenommen den dritten Geburtstag der DSGVO. Herzlichen Glückwunsch. Die anfängliche Panik vor dem unbekanntem Datenschutzmonster ist nun, ein Jahr danach, verfliegen und man hat das Gefühl, dass der Normalzustand wieder erreicht ist. Das ist ein guter Anlass eine Bestandsaufnahme durchzuführen.

### **Die neue Dimension der Bußgelder!**

Vielfach wurde vor dem in Kraft treten der EU-DSGVO vor den hohen Bußgeldern von bis zu 20 Millionen Euro oder 4 % des weltweit erzielten Jahresumsatzes gewarnt. Jeder Geschäftsführer konnte diese Zahlen herbeten und war bemüht, solche existenzbedrohenden Strafen zu vermeiden. Dementsprechend wurde die Umsetzung der DSGVO von oberster Stelle stetig vorangetrieben. Doch nach einem Jahr kann man zusammenfassen, dass es eine vorübergehende „Schonfrist“ bis Ende 2018 gab, da auch die Datenschutzbehörden nicht dafür gerüstet waren, die neue Gesetzgebung allumfassend zu kontrollieren. Eines der ersten „Opfer“ der DSGVO war das soziale Netzwerk knuddels.de mit einem Bußgeld von 20.000 Euro. Dies wurde fällig, als nach einem Hackerangriff Hunderttausende Passwörter von Benutzern im Netz auftauchten.

In Deutschland sind mittlerweile rund 100 Bußgelder mit einer Gesamtsumme von knapp 500.000 Euro bekannt geworden. Da haben sich die Datenschutzbehörden noch jede Menge Luft nach oben gelassen. Spitzenreiter im europäischen Wettbewerb der Aufsichtsbehörden ist aktuell Frankreich mit einem 50 Millionen Euro Bußgeld gegen Google.

### **Europa - eine Datenschutzeinheit?**

Der Ansatz der Vereinheitlichung der europäischen Datenschutzregelungen war sicherlich ein sehr nobler. Viele Menschen, die in der EU leben, haben von ihren Rechten Gebrauch gemacht und eine große Zahl von Beschwerden bei den Behörden eingereicht.

Doch die Umsetzung der Gesetzgebung innerhalb der EU ist sehr unterschiedlich, indem die verfügbaren Spielräume und Ausnahmen sehr breit ausgelegt werden. Uns allen sollte klar sein, dass die DSGVO nur so stark ist, wie ihr schwächstes europäisches Glied. Da Deutschland bezüglich des Datenschutzes seit den 1970er Jahren weltweiter Vorreiter ist, war hier auch schon vor 2018 ein hohes Datenschutzniveau vorhanden. Dies führte zu einem geringeren Umsetzungsaufwand im Vergleich zu den europäischen Nachbarn, deren Datenschutzregelungen deutlich rückständiger waren.

### **Datenübertragung im Konzern**

Die Datenübertragung im Konzern wurde durch die Erwägungsgründe der DSGVO deutlich erleichtert. Jedoch sind auch dabei die rechtlichen Anforderungen bezüglich der Verwendung formal hinreichender Verträge zwischen einzelnen Konzernunternehmen zu wahren. Viele Verträge und Vertragsmuster in den Unternehmen erfüllen diese Anforderungen nicht. Des Weiteren werden regelmäßig etablierte Datenströme zwischen Konzernunternehmen entdeckt, die ohne rechtliche Grundlage fließen und somit einen Verstoß gegen geltendes Recht darstellen.

## Das Absurditäten-Kabinett DSGVO

In einem Jahr DSGVO gab es auch so manch skurrilen Tatbestand, der an der Sinnhaftigkeit zweifeln lässt. Viele Menschen wurden tagtäglich mit Opt-In-Mails erschlagen, in denen Newsletter-Anbieter um die Erlaubnis zur Zusendung baten, teils waren diese Anbieter dem Empfänger unbekannt. Unter dem Stichwort „Wiener Klingelschild-Posse“ findet man einen seltsamen Fall, in dem es um die Grundsatzfrage geht, ob Mieternamen auf Klingelschildern gegen die DSGVO verstoßen. Auch geschwärzte Gesichter in Kindergarten-Erinnerungsfotoalben, der Ausschluss europäischer Leser von den Webauftritten amerikanischer Zeitungen und abgeschaltete Vereins-Internetseiten waren Highlights der DSGVO.

### Was ist noch zu tun?

Auch nach einem Jahr DSGVO sind längst nicht alle Vorgaben bezüglich des Datenschutzes vollumfänglich umgesetzt. Es müssen noch einige Prozesse angepasst, Vertragsmuster neugestaltet und Betriebsvereinbarungen neu vereinbart werden. Um auch hier den Datenschutzbehörden keinen Anlass für die Ausschöpfung des Bußgeldrahmens zu geben gilt es, den Datenschutz im Unternehmen in einem kontinuierlichen Prozess weiterzuentwickeln und ständig zu verbessern, denn Datenschutz geht uns alle etwas an.

von **Kevin Wagner**  
M.Sc. Informatik, IT-Berater, IT-Referent

[Weitere Fragen und Antworten zur Betriebsratsarbeit](#)

## Schwerpunktthema

### Hart aber fair - mit dem Arbeitgeber auf Augenhöhe verhandeln



von **A. Moos**  
Trainerin, Coach und Mediatorin

Der nette Ausbeuter gewinnt. Das ergab eine » **neue Studie des Max-Planck-Instituts** für Evolutionsbiologie. Konnte der Partner den Egoisten durch mangelnde Kooperation disziplinieren? Nein, im Gegenteil. Im Sinne der Studie ist also der Betriebsrat dem Arbeitgeber ausgeliefert, wenn dieser die Verhaltensstrategie „netter Ausbeuter“ an den Tag legt. Oder doch nicht?

**Um den netten Ausbeuter in den Griff zu bekommen, muss** ich ihn als solchen zunächst erkennen. Der Ausbeuter ist nett: Er kooperiert in sechs von zehn Fällen. Das macht ihn so „liebenswert“. In vier Fällen ist er aber eben egoistisch, verfolgt sein Ziel knallhart – vor allem, wenn er einen Bonus erhält. Der „ausbeutende“ Arbeitgeber wäre demnach für den Betriebsrat unberechenbar. Die Unberechenbarkeit macht gefügig: Der Betriebsrat will ja so oft wie möglich das Beste rausholen. In diesem Fall hieße das „nachgeben“ – oder dem Egoisten Grenzen setzen.

Der Betriebsrat kann dem „ausbeutenden“ Arbeitgeber Grenzen setzen, wenn er sich seiner Macht bewusst ist: Wie Frans de Waal in „Der gute Affe“ schon vor Jahren aufgezeigt hat, haben wir im Laufe der Evolution Mechanismen gefunden, „unmoralische Gesellen“ in den Griff zu bekommen:

Einen **Ranghöheren um Hilfe bitten**, zwingt diesen, den Ausbeuter in seine Schranken zu verweisen. Der Betriebsrat könnte also den Vorstand fragen, ob das Ausbeuten die Kultur ist, die im Unternehmen (vor)gelebt werde und junge, neue Bewerber für das Unternehmen begeistern soll.

**Koalitionen** helfen, Egoisten im Schach zu halten. Der Betriebsrat könnte sich z. B. auch auf GBR- oder KBR-Ebene Verbündete suchen. Innerbetrieblich kann die Belegschaft dem Betriebsrat die Kraft verleihen, die Arbeitnehmerinteressen gegenüber dem Egoisten durchzusetzen.

Auch **gesetzliche Verfahren** wie die Einigungsstelle sind letztlich nur Mechanismen, um „Betrüger“ zu gewünschtem Verhalten zu erziehen.

Allen voran geht oft die **Entrüstung**. Dieser erste Mechanismus soll dem Egoisten aufzeigen, dass wechselseitige Verpflichtungen bestehen, deren Einhaltung er mit seinem ausbeuterischen Verhalten

bedroht. Doch ist die Entrüstung („Das dürfen Sie nicht!“) - vor allem emotional noch verstärkt („Verdammt noch mal!“) - eine faire Strategie auf Augenhöhe?

Mit einer Entrüstung erhebe ich mich moralisch über den Gesprächspartner: Ich weiß, wie man sich richtig verhält. Will ich der wütenden Reaktion noch mehr Wirkung verleihen, koppele ich diese mit einer Sanktion („Wenn Sie das machen, dann sehen wir uns vor Gericht.“). Doch eine solche Drohung produziert meist Widerstand beim Gesprächspartner: Das moralische Erheben schätzt den Partner als Mensch gering. Die Drohung schränkt seine Entscheidungsfreiheit ein. Wie beuge ich also dem Widerstand vor?

Zunächst: Ruhe bewahren! Dann ist entscheidend, wie ich etwas sage: Ein Vorschlag („Wir könnten...“, „Wie wäre es, wenn...“) ist gefälliger als ein Ratschlag („Ich rate Ihnen...“, „Unterschreiben Sie. Dann sind die Kolleginnen und Kollegen weniger belastet.“). Schließlich gilt es für die Ohren des Partners zu argumentieren, also den Nutzen für den Arbeitgeber zu betonen („Das senkt den Krankenstand.“, „Das steigert die Attraktivität am Markt.“).

Wer sich der Macht der Sprache bewusst ist, kann hart in der Sache verhandeln (selbstbewusst fordern, nichts hergeben, ohne dafür etwas zu bekommen) und fair, also wertschätzend zum Partner bleiben.

Ein letztes Kraut gegen den netten Ausbeuter ist, nach der gewonnenen Kraftprobe auch Frieden schließen zu können.

#### Seminartipp:



NEU: » **Symposium: Rhetorik - die Macht professioneller Kommunikation**  
**Reden, überzeugen, begeistern - mit persönlicher Kompetenz zum Erfolg in der BR-Arbeit**  
08.10.2019 - 09.10.2019 Berlin  
Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

» **Wählen Sie Ihre Workshops aus**

» **Die Referenten**

## Aktuelle Entscheidungen

### I. So oder so: Mitbestimmung bei Dienstplänen

Ein - sicherlich extremer - aktueller Fall zeigt, dass der Grundsatz der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“, durchaus relevant für gerichtliche Entscheidungen sein kann. Im konkreten Fall ging es bei der Abstimmung der Dienstplangestaltung nicht voran. **Ein Krimi aus der Betriebspraxis!**

#### **BAG, Beschluss vom 12.03.2019 - 1 ABR 42/17**

Das ändert allerdings nichts an der grundsätzlichen starken » **Mitbestimmung bei Dienst- und Schichtplänen.**

Ein - sicherlich extremer - aktueller Fall zeigt, dass der Grundsatz der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“, durchaus relevant für gerichtliche Entscheidungen sein kann. Im konkreten Fall ging es bei der Abstimmung der Dienstplangestaltung nicht voran.

Ein Krimi aus der Betriebspraxis!! Was bedeutet „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ im Betrieb bei der Dienstplangestaltung?

#### **Der Fall:**

Die Beteiligten streiten über Unterlassungsansprüche des Betriebsrats. Die Arbeitgeberin betreibt eine Klinik. Die „Vollarbeitszeit“ für die Mitarbeiter beträgt durchschnittlich 40 Stunden pro Woche.

Die Aufstellung der monatlichen Dienstpläne erfolgte zwischen den Beteiligten bis Anfang 2015 einvernehmlich. Den Dienstplänen für **März 2015** stimmte der Betriebsrat zum Teil zu. Die Arbeitgeberin bat den Betriebsrat, sich mit der Bildung einer Einigungsstelle einverstanden zu erklären. Dies lehnte er ab. Die Arbeitgeberin leitete daraufhin beim Arbeitsgericht ein Verfahren zur Einsetzung einer Einigungsstelle ein. Eine Anfrage des Gerichts beim Betriebsrat nach einer einvernehmlichen Einigung, damit die Einigungsstelle kurzfristig tagen könne, blieb

#### Seminartipp:

» **Dienst- und Schichtplangestaltung**  
**Keine Einführung oder Änderung ohne Mitbestimmung!**

24.09.2019 - 27.09.2019 Warnemünde/Ostsee

05.11.2019 - 08.11.2019 Köln

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Gratis Buch: » **Arbeitszeit und Betriebsverfassung**



*"Der Referent war sehr kompetent und angenehm. Selten so eine Qualität auf einem Seminar erlebt, menschlich wie fachlich."*

erfolglos. Mit Schreiben aus Februar 2015 bat die Arbeitgeberin den Betriebsrat erneut, der Einrichtung einer Einigungsstelle zuzustimmen und einen Vorsitzenden hierfür auszuwählen. Das Schreiben blieb unbeantwortet. Durch Beschluss vom 27. Februar 2015 bestellte das Arbeitsgericht eine Einigungsstelle. Der Betriebsrat kündigte an, hiergegen Beschwerde einzulegen. Mit Schreiben vom 2. März 2015 versuchte die Arbeitgeberin abermals vergeblich, den Betriebsrat zu Verhandlungen in der Einigungsstelle zu bewegen.

Den Dienstplänen für **April 2015** stimmte der Betriebsrat ebenfalls nur teilweise zu. Mit der freiwilligen Bildung einer Einigungsstelle war er nicht einverstanden. Die Arbeitgeberin leitete Anfang März 2015 ein Verfahren zur Einsetzung einer Einigungsstelle beim Arbeitsgericht ein. Im Anhörungstermin beim Arbeitsgericht vereinbarten die Beteiligten die Errichtung einer Einigungsstelle. Nachdem der Betriebsrat die vom Vorsitzenden der Einigungsstelle vorgeschlagenen Termine ablehnte, fand am 30. März 2015 eine Sitzung der Einigungsstelle statt. Trotz Auflage durch den Vorsitzenden brachte der Betriebsrat keine auf konkrete Dienstpläne bezogenen Einwände vor. Auf Veranlassung des Vorsitzenden der Einigungsstelle vertagte sich diese ergebnislos auf den 28. April 2015.

Nachdem der Betriebsrat auch den vom Arbeitgeber eingereichten Dienstplänen für **Mai 2015** teilweise nicht zugestimmt und sich einer einvernehmlichen Bildung einer Einigungsstelle verwehrt hatte, erklärte der Betriebsrat im Anhörungstermin beim Arbeitsgericht, er werde an der Errichtung der Einigungsstelle nicht mitwirken. Die Einigungsstelle sei aufgrund der Komplexität ohnehin außer Stande, ordnungsgemäße Dienstpläne für diesen Monat aufzustellen. Das Arbeitsgericht setzte durch Beschluss vom 20. April 2015 eine Einigungsstelle ein. Mit Schreiben vom 23. April 2015 bat die Arbeitgeberin den Betriebsrat vergeblich, sich mit einer Sitzung der Einigungsstelle am 28. April 2015 einverstanden zu erklären. Mit E-Mail vom selben Tag wies der Verfahrensbevollmächtigte des Betriebsrats darauf hin, dieser habe bereits erläutert, aus welchen Gründen er die Durchführung einer Einigungsstelle „für nicht sinnvoll“ halte.

In den **folgenden Monaten** wiederholte sich dieser Sachverhalt weitgehend. Zu einem Spruch durch die jeweils vom Arbeitsgericht bestellte Einigungsstelle kam es nur für die Dienstpläne Mai 2016. Im Übrigen konnte die Einigungsstelle ihre Tätigkeit nicht aufnehmen, weil sich der Betriebsrat der Vereinbarung eines Sitzungstermins verschloss und nicht freiwillig Beisitzer benannte. Teilweise legte der Betriebsrat Beschwerde gegen den arbeitsgerichtlichen Einsetzungsbeschluss ein oder kündigte diese an.

Die Arbeitgeberin gab die Dienstpläne dennoch im Betrieb bekannt.

Der Betriebsrat verlangt nunmehr die Unterlassung des mitbestimmungswidrigen Verhaltens der Arbeitgeberin bei der Dienstplangestaltung.

### **Die Lösung:**

Die Unterlassungsanträge des Betriebsrats sind unbegründet.

Zwar hat die Arbeitgeberin das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG wiederholt verletzt, indem sie im Betrieb Dienstpläne bekannt gegeben und umgesetzt hat, ohne dass zuvor eine Zustimmung des Betriebsrats oder ein sie ersetzender Spruch der Einigungsstelle vorlag. Der Geltendmachung des Unterlassungsanspruchs durch den Betriebsrat steht aber wegen der besonderen Umstände des Falles ausnahmsweise der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung (§ 2 Abs. 1 BetrVG) entgegen.

**Eine gegen Treu und Glauben verstoßende Ausübung einer formalen Rechtsstellung, die eine Betriebspartei durch ein in erheblichem Maße eigenes betriebsverfassungswidriges Verhalten erlangt hat, ist als Rechtsüberschreitung gemäß § 2 Absatz 1 BetrVG missbräuchlich und unzulässig.** Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist Maßstab dafür, wie die Betriebsparteien ihre gegenseitigen Rechte und Pflichten wahrzunehmen und auszuüben haben. **Sie müssen dabei auch auf die Interessen der anderen Betriebspartei Rücksicht nehmen.**

**a)** Die Arbeitgeberin ist zur Ausführung der ihr gesetzlich obliegenden Verpflichtung zur Krankenhausbehandlung von Patienten zwingend darauf angewiesen, Dienstpläne aufzustellen, um dadurch den Einsatz des vorhandenen Personals zu koordinieren.

**b)** Angesichts dessen ist der Betriebsrat gehalten, alles zu unternehmen, um im Rahmen des ihm gesetzlich zustehenden Mitbestimmungsrechts bei der Verteilung der Arbeitszeit mit der Arbeitgeberin zu einer einvernehmlichen Regelung zu gelangen. **Es besteht eine Mitwirkungspflicht des Betriebsrats nach § 74 Abs. 1 Satz 2 in Verbindung mit § 2 Abs. 1 BetrVG.** Nach § 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG haben die Betriebsparteien über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Sie müssen dabei auch auf die Interessen der jeweils anderen Betriebspartei Rücksicht nehmen.

**c)** Gegen diese Verpflichtungen hat der Betriebsrat in erheblichem Maße verstoßen.

- Er hat weder versucht, innerbetrieblich im Sinne eines konstruktiven Dialogs mit der Arbeitgeberin in Verhandlungen über die Ausgestaltung der Dienstpläne einzutreten, noch hat er sich bemüht, mit Hilfe der vom Gesetzgeber vorgesehenen Konfliktlösung zu einer Einigung über die streitigen Dienstpläne zu gelangen. Vielmehr hat er überwiegend jegliche Mitwirkung bei einer einvernehmlichen Errichtung der unstreitig zuständigen Einigungsstelle verweigert und damit deren unverzügliches Tätigwerden



verhindert.

- Soweit die Einigungsstelle auf Betreiben der Arbeitgeberin noch vor Beginn des Dienstplanzeitraums vom Arbeitsgericht eingesetzt wurde, hat er in der Regel keinerlei Bereitschaft gezeigt, noch vor Rechtskraft des Beschlusses einen Termin zur Verhandlung in der Einigungsstelle abzustimmen.
  - Durch dieses beharrliche Verhalten hat der Betriebsrat sich allen Versuchen, im Rahmen der Verhandlungen vor der Einigungsstelle einen für beide Seiten akzeptablen Kompromiss zu erzielen, verschlossen.
  - Ein berechtigter Grund für dieses obstruktive Verhalten des Betriebsrats bestand nicht.
  - Aufgrund der Blockadehaltung des Betriebsrats bestand für die Arbeitgeberin keine rechtssichere Möglichkeit, die von ihr nicht in Abrede gestellten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Aufstellung der Dienstpläne zu wahren, zumal die Erstellung von Dienstplänen in der Regel nur eine begrenzte Zeit im Voraus erfolgen kann.
1. Die Arbeitgeberin hat unverzüglich das nach dem BetrVG Erforderliche unternommen und ein Einigungsstellenbesetzungsverfahren eingeleitet.
  2. Auch wenn der erstinstanzliche Beschluss über die Bestellung der Einigungsstelle noch vor Beginn des Dienstplanzeitraums erging, konnte diese nur mit Mitwirkung des Betriebsrats sofort tätig werden. Benennt der Betriebsrat keine Beisitzer für die Einigungsstelle, kann diese erst dann eine Entscheidung treffen, wenn der erstinstanzliche Beschluss mit Ablauf der Beschwerdefrist rechtskräftig geworden ist.
  3. Die Errichtung einer ständigen Einigungsstelle wäre nur durch Betriebsvereinbarung und damit nur mit Einverständnis des Betriebsrats möglich gewesen.
  4. Der Arbeitgeberin kann nicht vorgehalten werden, keine grundsätzliche Betriebsvereinbarung zur Dienstplangestaltung geschlossen zu haben, da eine solche Regelung wohl nur mit Einverständnis des Betriebsrats hätte getroffen werden können.
  5. Auch das Ergebnis des durch Spruch abgeschlossenen Einigungsstellenverfahrens zur Regelung der Grundsätze zur Dienstplangestaltung zeigt, dass weiterhin jeder Dienstplan der Zustimmung des Betriebsrats bedarf.

#### Hinweis für die Praxis:

Ein sicherlich extremer Fall, der aber zeigt, dass Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats „mit Augenmaß“ ausgeübt werden sollten. Es geht auch um den wirtschaftlichen Erfolg des Arbeitgebers, denn nur dann werden Arbeitsplätze im Betrieb gesichert und erhalten. Das ändert allerdings nichts an der grundsätzlich **starken Mitbestimmung bei Dienst- und Schichtplänen**.

Der Grundsatz der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ wird in der Praxis im ein oder anderen Fall belächelt, kann aber, wie dieser Fall zeigt, durchaus relevant für gerichtliche Entscheidungen sein.

---

## II. Beschäftigungsanspruch schwerbehinderter Menschen

Das BAG hat unlängst in einem konkreten Fall entschieden, wo die Grenze dieses Anspruchs erreicht sein kann. Eine Frage der unternehmerischen Entscheidung.

**BAG, Urteil vom 16.05.2019 - 6 AZR 329/18**

### Seminartipp:

» **Die SBV bei Einstellung, Arbeitsplatzänderung und Kündigung**  
**Keine Kündigung ohne Beteiligung der SBV!**  
10.07.2019 - 12.07.2019 Hamburg  
16.10.2019 - 18.10.2019 Berlin  
Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken.

Das BAG hat unlängst in einem konkreten Fall entschieden, wo die Grenze dieses Anspruchs erreicht sein kann. Eine Frage der unternehmerischen Entscheidung.

#### Der Fall:

Der schwerbehinderte Kläger war langjährig bei der Arbeitgeberin beschäftigt. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt im Rahmen des Insolvenzverfahrens, nachdem sie mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich mit Namensliste im Sinne des § 125 Abs. 1 InsO geschlossen hatte. Die Namensliste enthält den Namen des Klägers, dessen Arbeitsplatz wegen Umverteilung der noch verbliebenen Aufgaben nicht mehr besetzt werden muss. Die Hilfstätigkeiten, die der Kläger verrichtete, werden nunmehr von den

verbliebenen Fachkräften miterledigt. Andere Tätigkeiten kann der Kläger nicht ausüben. Der Kläger hält die Kündigung für unwirksam und beruft sich u. a. auf den Beschäftigungsanspruch als schwerbehinderter Mensch gemäß § 164 Absatz 4 SGB IX.

### Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Die Kündigung ist wirksam und hat das Arbeitsverhältnis beendet.

- Im bestehenden Arbeitsverhältnis können Schwerbehinderte zwar nach § 164 Abs. 4 SGB IX von ihrem Arbeitgeber bis zur Grenze der Zumutbarkeit die Durchführung des Arbeitsverhältnisses entsprechend ihrer gesundheitlichen Situation verlangen.
- Dies gibt schwerbehinderten Menschen jedoch keine Beschäftigungsgarantie.
- Der Arbeitgeber kann eine unternehmerische Entscheidung treffen, welche den bisherigen Arbeitsplatz des Schwerbehinderten durch eine Organisationsänderung entfallen lässt.
- Die Arbeitgeberin war nicht verpflichtet, für den Kläger einen Arbeitsplatz zu schaffen oder zu erhalten, den sie nach ihrem Organisationskonzept nicht mehr benötigt.
- Der Beschäftigungsanspruch aus § 164 Absatz 4 SGB IX besteht wegen fehlender geeigneter Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nicht.

### Hinweis für die Praxis:

Eine ganz wichtige Entscheidung zu den Grenzen des Beschäftigungsanspruchs behinderter Menschen.

- Der Arbeitgeber ist grundsätzlich berechtigt, seinen Betrieb so zu organisieren, wie er dies für richtig hält.
- Werden Arbeitsplätze, an denen Hilfstätigkeiten erbracht werden, abgebaut, weil diese Arbeiten von verbliebenen Fachkräften quasi „miterledigt“ werden, handelt es sich um eine unternehmerische Entscheidung, die auch die Arbeitsgerichte zu akzeptieren haben.
- Schwerbehinderte Menschen haben auch nicht gemäß § 164 Absatz 4 SGB IX Anspruch auf „Schaffung bzw. Beibehaltung“ bestimmter Arbeitsplätze, sondern allenfalls Anspruch auf Beschäftigung im Rahmen des neuen vom Arbeitgeber umgesetzten Konzepts. Ist eine solche Beschäftigung, wie im entschiedenen Fall, nicht mehr möglich, besteht keine Beschäftigungsmöglichkeit.

---

### III. Stufenweise Wiedereingliederung und Schadensersatz?

Zwei Wiedereingliederungspläne für einen Mitarbeiter mit Schwerbehinderung. Welche Folgen hat die Ablehnung des ersten Plans durch den Arbeitgeber?

**BAG, Urteil vom 16.05.2019 - 8 AZR 530/17**

### Seminartipp:

#### » **Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht - Aktuell**

#### **Neue Rechtsprechung und Tendenzen**

17.09.2019 - 20.09.2019 Dresden  
15.10.2019 - 18.10.2019 Timmendorfer Strand  
22.10.2019 - 25.10.2019 Nürnberg  
12.11.2019 - 15.11.2019 Düsseldorf  
10.12.2019 - 13.12.2019 Berlin

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**



*""Die Darstellung war sehr praxisnah. Der Gerichtsbesuch hoch interessant. Ein guter Einblick in die juristische Arbeit der Gerichte und Richter."*

### Der Fall:

Der schwerbehinderte Kläger ist bei der beklagten Stadt als Technischer Angestellter beschäftigt. Von August 2014 bis einschließlich 6. März 2016 war er erkrankt. Am 21. September 2015 fand eine betriebsärztliche Untersuchung des Klägers statt. In der Beurteilung der Betriebsärztin vom 12. Oktober 2015 wurde eine stufenweise Wiedereingliederung zur vorsichtigen Heranführung an die Arbeitsfähigkeit mit bestimmten Einschränkungen in der Tätigkeit befürwortet. Unter Vorlage des Wiedereingliederungsplans seines behandelnden Arztes vom 28. Oktober 2015 beantragte der Kläger die stufenweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben im Zeitraum vom 16. November 2015 bis zum 15. Januar 2016. Der Wiedereingliederungsplan des

behandelnden Arztes sah keine Einschränkungen in der Tätigkeit vor. Als absehbaren Zeitpunkt der Wiederherstellung der vollen Arbeitsfähigkeit gab der behandelnde Arzt den 18. Januar 2016 an. Die beklagte Stadt lehnte diesen Wiedereingliederungsplan am 5. November 2015 mit der Begründung ab, dass ein Einsatz des Klägers im bisherigen Tätigkeitsbereich wegen der in der betriebsärztlichen Beurteilung aufgeführten Einschränkungen nicht möglich sei. Dem vom Kläger vorgelegten zweiten Wiedereingliederungsplan, der eine Wiedereingliederung in der Zeit vom 4. Januar bis zum 4. März 2016 vorsah, und dem ein Bericht der behandelnden Psychologin beilag, wonach Einschränkungen in der Tätigkeit nicht mehr bestanden, stimmte die beklagte Stadt nach erneuter - nun positiver - Beurteilung durch die Betriebsärztin zu. Diese Wiedereingliederung war erfolgreich, der Kläger erlangte am 7. März 2016 seine volle Arbeitsfähigkeit wieder. Der Kläger fordert mit seiner Klage von der beklagten Stadt den Ersatz der Vergütung, die ihm in der Zeit vom 18. Januar bis zum 6. März 2016 dadurch entgangen ist, dass die beklagte Stadt ihn nicht entsprechend den Vorgaben des Wiedereingliederungsplans vom 28. Oktober 2015 beschäftigt hat.

### Die Lösung:

Arbeitsgericht und BAG haben die Klage abgewiesen.

Die beklagte Stadt war nicht verpflichtet, den Kläger entsprechend den Vorgaben des ersten Wiedereingliederungsplans zu beschäftigen. Zwar kann der Arbeitgeber nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX verpflichtet sein, an einer Maßnahme der stufenweisen Wiedereingliederung derart mitzuwirken, dass er den Beschäftigten entsprechend den Vorgaben des Wiedereingliederungsplans beschäftigt. Im Fall des Klägers lagen allerdings besondere Umstände vor, aufgrund derer die beklagte Stadt ihre Zustimmung zum Wiedereingliederungsplan vom 28. Oktober 2015 verweigern durfte. Denn es bestand aufgrund der Beurteilung der Betriebsärztin vom 12. Oktober 2015 die begründete Befürchtung, dass der Gesundheitszustand des Klägers eine Beschäftigung entsprechend diesem Wiedereingliederungsplan nicht zulassen würde. Das Verhalten der Beklagten war somit nicht schuldhaft.

### Hinweis für die Praxis:

- Anspruch auf Zustimmung zur Wiedereingliederung gegenüber dem Arbeitgeber haben **nur schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer** (BAG, Urteil vom 06.12.2017 - 5 AZR 815/16).
- Verweigert der Arbeitgeber die Zustimmung zur Wiedereingliederung **schuldhaft** und zu Unrecht, kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, **Schadensersatz** zu leisten in Höhe der Differenz zwischen der Arbeitsvergütung und etwa dem gezahlten Krankengeld (vgl. LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 23.5.2018, 15 Sa 1700/17).
- **Während der Wiedereingliederung ist der Arbeitnehmer weiterhin arbeitsunfähig krank**, hat also keinen Anspruch auf Arbeitsvergütung, sondern allenfalls auf Krankengeld durch die Krankenkasse oder Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber (vgl. BAG, Urteil vom 24. September 2014 - 5 AZR 611/12).

## Wissenswertes

### Frauen im Betriebsrat unterrepräsentiert

Wie sieht es mit dem Frauenanteil in Ihrem Gremium aus? Ist es bei Ihnen ähnlich wie im durchschnittlichen deutschen Unternehmen, wo nur 26 % Frauen im Betriebsrat vertreten sind?

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) hat anlässlich der Betriebsratswahlen 2018 eine Befragung durchgeführt, an der 1.140 Unternehmen teilgenommen haben. Mit dem Ergebnis, dass leider auch in der Arbeitnehmervertretung das Geschlechtergefälle sehr deutlich wird.

» [Lesen Sie weiter ...](#)

### Seminartipp:

SYMPOSIUM



» **Symposium: Betriebsrätinnen und Frauen in Unternehmen**  
**Interessenvertretung von und für Frauen**  
05.11.2019 - 06.11.2019 Münster  
Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Nur für Frauen



## Der besondere Seminartipp

### Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht



Das Bundesarbeitsgericht (BAG) ist die höchste Instanz der Arbeitsgerichtsbarkeit in Deutschland. Seine Entscheidungen sind richtungweisend für alle Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte. Die Rechtsprechung des BAG ist eine wichtige Rechtsquelle in unserem Rechtssystem und soll für Rechtssicherheit und Rechtseinheit sorgen. Sie spielt deshalb in der betrieblichen Praxis und in der Argumentation zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine bedeutende Rolle.

Das Seminar vermittelt Ihnen einen Überblick über die aktuellen und für die Betriebsratsarbeit relevanten Entscheidungen des BAG. Es werden die Tendenzen der BAG-Rechtsprechung und deren konkrete Auswirkungen auf Ihre Betriebsratsstätigkeit erläutert. **Der Besuch einer Gerichtsverhandlung und ein anschließender Austausch über die dort getroffenen Entscheidungen ermöglichen Ihnen einen vertieften Einblick in die Grundsätze der Rechtsprechung und die möglichen Auswirkungen auf die Unternehmen.**

#### » Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

09.09.2019 - 13.09.2019 Erfurt  
14.10.2019 - 18.10.2019 Erfurt  
25.11.2019 - 29.11.2019 Erfurt  
02.12.2019 - 06.12.2019 Erfurt  
Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**



## Praxistipp

### Stressbewältigung für Betriebsräte - eine zunehmend wichtige Kunst?



von **Beatrix Albrecht**  
Juristin, Trainerin, Mediatorin

Der in den Unternehmen herrschende Zielerreichungs-, Zeit- und Koordinationsdruck überträgt sich durch die Anliegen der Personalabteilung, der Führungskräfte und Kollegen auch auf den Betriebsrat. Gibt es im Betriebsratsgremium selbst Druck durch Unstrukturiertheit, unterschiedliche Interessenlagen oder Mehrfachbelastung durch Aufgabenhäufungen, so besteht auch für einen Betriebsrat - unabhängig davon, ob er freigestellt ist oder nicht - ein doppelt hohes Potenzial an Stressbelastung.

Hier gilt es an verschiedenen Stellen anzusetzen, um zu vermeiden, dass gesundheitliche Probleme bestehen und ein Betriebsrat an Handlungsfähigkeit einbüßt, weil stressbedingt ein vielschichtig unprofessionelles Reagieren die Folge ist.

Eine chronische Aktivierung des biologischen Stresssystems (v. a. der Hypothalamus-Hypophysen-Nebennierenrinden-Achse) gefährdet zusammen mit mangelnder Erholung, einem geschwächten Immunsystem sowie zunehmendem selbstgefährdenden Gesundheitsverhalten, die körperliche und psychische Gesundheit. So besteht bei chronisch belasteten Personen im Vergleich zu Nicht-Belasteten jeweils eine Risikoverdopplung für das Auftreten eines Herzinfarkts und einer Depression.

**Hier kann nun an drei Stellen angesetzt werden:**

#### **Strukturelle Prävention:**

Ein Ansatz ist es, die Arbeit als Betriebsrat und im Betriebsratsgremium zu professionalisieren. Klare Ziele, Strategien, vielfältige Techniken und Priorisierung und Aufgabenverteilung tragen wesentlich dazu bei, Stress zu minimieren. Dies kann durch firmeninterne Seminare oder Klausurtagungen des Betriebsrats gemeinsam erarbeitet werden. Das gemeinsame Vorgehen dient zugleich auch einer frühzeitigen Konfliktprävention, und vermindert vermeidbaren Stress.

## Interpersonelle Prävention:

Die Verbesserung jeglicher Kommunikation im Sinne eines vertrauensvollen, zeitnahen Agierens und Reagierens verhindert unnötige Missverständnisse und Blockaden. Elemente wie Offenheit, Transparenz und Ehrlichkeit sind hier erstrebenswerte Ansatzpunkte, die dazu beitragen Stress zu reduzieren. Die dadurch gewonnene Zeit und die damit verringerte nervliche und emotionale Anspannung ist „Entschleunigung“ und ein Gewinn für alle Beteiligten, von der Geschäftsleitung über die Personalabteilung und Führungskräfte bis hin zum Betriebsratsgremium selbst. Dies kann nur durch - ggf. unterstützte - Moderation geübt und gelernt werden, um das Bewusstsein eines respektvollen Miteinanders zu fördern.

## Personale Prävention:

Um für sich selbst als Betriebsrat Stress zu verringern, gilt es zu nächst ausreichend Kenntnisse für die Bewältigung der Betriebsratsarbeit zu gewinnen, sprich fachliche und methodische Kompetenzen zu optimieren. Daneben ist entscheidend, die Faktoren zu identifizieren, die persönlichen Stress verursachen können. So muss der Eine lernen Grenzen zu ziehen oder Aufgaben zu delegieren, ein anderer muss klärende Gespräche führen oder Prioritäten setzen. Auch die Einstellung zur Perfektion oder Intensität der Aufgabenwahrnehmung kann ein Faktor sein, um sich selbst - ggf. unnötig - unter Druck zu setzen. Hier ist primär Selbstreflexion hilfreich, um dann in einem zweiten Schritt an den Umgang mit diesen Faktoren zu gehen.

Dass die Prävention und das Bewältigung von Stress kein einmaliges Vorgehen ist, ergibt sich aus der Natur des Menschen. Neben dem Besuch von Seminaren oder dem Abhalten von Tagungen ist es daher entscheidend, auch Erfolge zu feiern. Dies festigt nicht nur das erworbene Wissen, sondern auch den Zusammenhalt, was beides in der heutigen Zeit der neuen Arbeitsformen wichtiger ist denn je.

**Das Poko-Institut bietet Ihnen etliche Seminare zu dieser Thematik:**

### [Stressbewältigung für Betriebsräte - Seminare](#)



Ihre Ansprechpartnerinnen:

Gerlinde Rau, Diplom-Pädagogin  
Heike Holtmann, Ass. Jur. & Mediatorin

Telefon 0251 1350-6666  
Telefax 0251 1350-6999  
[inhouse@poko.de](mailto:inhouse@poko.de)

» **Schreiben Sie uns. Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**

» **Der Weg zu Ihrem (ersten) Inhouse-Seminar ...**

## Buchtipp

### Berufsausbildung im Betrieb - Handlungsempfehlungen für JAV und Betriebsrat



**Hergenröder, Carmen Silvia**

Auflage: 2. Auflage, Mai 2019  
Verlag: Rieder Verlag  
ISBN: 978-3-945260-80-7 (18,50 €)  
ISBN ebook: 978-3-945260-31-9 (11,99 €)

Alle wichtigen Fragen zur Berufsausbildung im Betrieb auf einen Blick! JAV und Betriebsrat finden hier praxisnahe Erläuterungen zu allen Bereichen des Ausbildungsverhältnisses. Vom Ausbildungsvertrag, der Ausgestaltung des Ausbildungsverhältnisses bis hin zu Schulungsansprüchen, Zeugnissen und Disziplinarmaßnahmen wird anschaulich dargestellt, welche praktischen und rechtlichen Faktoren zu beachten sind. Hinweise und konkrete Handlungsempfehlungen für den Betriebsrat und die JAV runden das Buch ab.

» [Der direkte Link zum Buch ...](#)

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des » [Rieder Verlags](#).

## BR-Lexikon

### Betriebsübergang

#### Was ist ein Betriebsübergang?

Der Betriebsübergang oder auch Unternehmensverkauf oder Übernahme genannt, stellt den Wechsel des Inhabers eines Betriebs oder bestimmter Betriebsteile dar. § 613a Abs.1 Satz 1 BGB regelt die Rechtsfolge für den neuen Betriebsinhaber wie folgt:

"Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein."

§ 613 a BGB zählt zu den wichtigsten Schutzvorschriften für das Fortbestehen von Arbeitsverhältnissen.

Hätte der Paragraph keine Geltung, könnte ein Betrieb an einen neuen Inhaber verkauft werden, die beschäftigten Mitarbeiter würden aber nach wie vor dem alten Inhaber unterstellt sein. Dieser könnte seine Mitarbeiter als Folge des Betriebsüberganges nicht weiter beschäftigen und wäre berechtigt, betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen.

Um dieser für die Arbeitnehmer nachteilig wirkenden Situation vorzubeugen, gelten Schutzvorschriften wie § 613 a BGB.

§ 613 a Abs. 4 BGB besagt, dass ...

» [BR-Lexikon](#)

## Aktuelle Seminare

### Seminare in Kürze

#### » [Rente und Sozialversicherungsrecht I](#) \*

16.07.2019 - 19.07.2019 Überlingen/Bodensee

24.09.2019 - 27.09.2019 Timmendorfer Strand

26.11.2019 - 29.11.2019 Köln

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

#### NEU: » [Effektive Arbeitstechniken für Arbeitnehmervertreter](#) \*

#### [Doppelbelastung meistern mit mentaler Fitness und Schnell-Lese-Techniken](#)

16.07.2019 - 19.07.2019 Düsseldorf

22.10.2019 - 25.10.2019 Nürnberg

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

#### » [Ein Spitzenteam: BR-Vorsitzender und Stellvertreter](#) \*

#### [Gemeinsam mehr erreichen!](#)

16.07.2019 - 19.07.2019 München

20.08.2019 - 23.08.2019 Timmendorfer Strand

24.09.2019 - 27.09.2019 Hamburg

22.10.2019 - 25.10.2019 Friedrichshafen/Bodensee

26.11.2019 - 29.11.2019 Leipzig

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

#### » [Arbeits- und Gesundheitsschutz II - Gefährdungsbeurteilung](#)

#### [Risiken erkennen und wirkungsvoll beseitigen](#)

30.07.2019 - 02.08.2019 Münster

20.08.2019 - 23.08.2019 Boltenhagen/Ostsee +

Kinderbetreuung



» [Video ansehen](#)

#### » [Industrie 4.0 und Arbeiten 4.0 - die Zukunft der Arbeitswelt](#)

#### [Digitalisierung der Industrie - starke Individualisierung und hohe Flexibilität](#)

10.09.2019 - 13.09.2019 Travemünde/Ostsee

22.10.2019 - 25.10.2019 Friedrichshafen/Bodensee

03.12.2019 - 06.12.2019 Köln

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

» [Poko-Institut auf You Tube](#)

#### » [Arbeitsrecht - Auffrischung Kompaktseminar: Arbeitsrechtliches Know-how erneuern!](#)

23.07.2019 - 26.07.2019 Hamburg

03.09.2019 - 06.09.2019 Düsseldorf

24.09.2019 - 27.09.2019 Freiburg  
08.10.2019 - 11.10.2019 St. Peter-Ording/Nordsee  
05.11.2019 - 08.11.2019 Leipzig

» [mehr Termine ...](#)

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Gratis Buch: » [Einführung in den betrieblichen Gesundheitsschutz](#)

**Neu:** Alle Seminare ab sofort mit zeitlichem Tagesablauf.

\* Diese Seminare setzen keine Vorkenntnisse voraus

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

22.10.2019 - 25.10.2019 Boltenhagen/Ostsee + Kinderbetreuung

03.12.2019 - 06.12.2019 München

» [Aktuelle Rechtsprechung im Arbeits- und Gesundheitsschutz](#)  
**Neue Entscheidungen, Gesetze und Verordnungen für die Arbeit der Betriebsräte**

15.10.2019 - 17.10.2019 Darmstadt

Gratis Buch: » [Arbeits- und Sozialordnung](#)

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

## Seminare für besondere Zielgruppen

» [Wirtschaftsausschuss - Kompakt I](#)  
**Ihr Schnell-Einstieg in die Arbeit des Wirtschaftsausschusses**

22.07.2019 - 26.07.2019 Münster

19.08.2019 - 23.08.2019 Weissenhäuser Strand

21.10.2019 - 25.10.2019 Würzburg

18.11.2019 - 22.11.2019 Berlin

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

» [Einführung Betriebsverfassungsrecht I \\*](#)  
**Das Wichtigste für Ihren Einstieg in das Betriebsverfassungsrecht**

16.07.2019 - 19.07.2019 Hamburg

23.07.2019 - 26.07.2019 Köln

23.07.2019 - 26.07.2019 Berlin-Köpenick

30.07.2019 - 02.08.2019 Bad Dürkheim

06.08.2019 - 09.08.2019 Travemünde/Ostsee + Kinderbetreuung

» [mehr Termine ...](#)

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Gratis: » [Starter-Kit + Poko-Points oder ...](#)

» [Einführung Betriebsverfassungsrecht II](#)  
**Betriebsverfassungsrecht sicher anwenden**

16.07.2019 - 19.07.2019 Münster

16.07.2019 - 19.07.2019 Boltenhagen/Ostsee + Kinderbetreuung

23.07.2019 - 26.07.2019 Überlingen/Bodensee

30.07.2019 - 02.08.2019 Timmendorfer Strand

06.08.2019 - 09.08.2019 Timmendorfer Strand

[mehr Termine ...](#)

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Gratis Buch: » [Rechtsprechungsübersicht zum Betriebsverfassungsrecht](#)

» [Wirtschaftsausschuss I](#)

12.08.2019 - 16.08.2019 Köln

02.09.2019 - 06.09.2019 Hamburg

23.09.2019 - 27.09.2019 Leipzig

07.10.2019 - 11.10.2019 Garmisch-Partenkirchen

14.10.2019 - 18.10.2019 Timmendorfer Strand

» [mehr Termine ...](#)

Ihr Vorteil: Gremium-Rabatt + » [Starter-Kit + Poko-Points](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken.



» [Alle Seminare in Köln](#)

» [Einführung in das Arbeitsrecht I \\*](#)  
**Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht**

16.07.2019 - 19.07.2019 Münster

16.07.2019 - 19.07.2019 Berlin

30.07.2019 - 02.08.2019 Travemünde/Ostsee + Kinderbetreuung

06.08.2019 - 09.08.2019 Timmendorfer Strand

13.08.2019 - 16.08.2019 Hamburg

» [mehr Termine ...](#)

Ihr Vorteil: **Gremium-Rabatt**

Gratis im Seminar: » [Starter-Kit](#)

» [Einführung in das Arbeitsrecht II](#)  
**Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis**

23.07.2019 - 26.07.2019 Augsburg

30.07.2019 - 02.08.2019 Timmendorfer Strand + Kinderbetreuung

20.08.2019 - 23.08.2019 Düsseldorf

27.08.2019 - 30.08.2019 Berlin

03.09.2019 - 06.09.2019 Frankfurt/Main

» [mehr Termine ...](#)

Ihr Vorteil: Gremium-Rabatt

Gratis Buch: » [Rechtsprechungsübersicht zum Arbeitsrecht](#)

**Neu:** Alle Seminare ab sofort mit zeitlichem Tagesablauf.

\* Diese Seminare setzen keine Vorkenntnisse voraus

## Was bedeutet die Entscheidung des EuGH zur Arbeitszeiterfassung für die Praxis?



Der EuGH hat entschieden, dass europäische Arbeitgeber zukünftig die komplette Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter erfassen müssen. Was bedeutet das Urteil für unsere nationale Regelung?

Neues aus Europa - Arbeitgeber müssen künftig geleistete Arbeitszeiten dokumentieren



**EuGH, Urteil vom 14.05.2019 - C-55/18**

### Der Fall:

Eine spanische Gewerkschaft erhob bei einem spanischen Gericht Klage auf Feststellung der Verpflichtung einer spanischen Tochter der Deutschen Bank, ein System zur Erfassung der von den Mitarbeitern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzurichten. Nur so könne die europarechtlich gebotene Einhaltung der vorgesehenen Arbeitszeit und die monatlich geleisteten Überstunden überprüft werden. Über die Vorlage des nationalen Gerichts hatte der EuGH zu entscheiden.

### Die Lösung:

Die Richtlinien und die Grundrechtscharta stehen einer nationalen Regelung entgegen, die die Arbeitgeber nicht verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

- In der europäischen Grundrechtscharta ist das Grundrecht eines jeden Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten verbürgt. Sein Inhalt wird durch die Arbeitszeitrichtlinie weiter präzisiert.
- Es obliegt den Mitgliedstaaten, dafür zu sorgen, dass den Arbeitnehmern dieser Schutz auch tatsächlich zugutekommt.
- Ohne ein System, mit dem die tägliche Arbeitszeit eines jeden Arbeitnehmers gemessen werden kann, können weder die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und ihre zeitliche Verteilung noch die Zahl der Überstunden objektiv und verlässlich ermittelt werden, so dass es für die Arbeitnehmer u. U. praktisch unmöglich ist, ihre Rechte durchzusetzen.

(1) Die objektive und verlässliche Bestimmung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit ist für die Feststellung, ob die wöchentliche Höchstarbeitszeit einschließlich der Überstunden sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten eingehalten worden sind, unerlässlich.

(2) Demgegenüber bietet ein Arbeitszeiterfassungssystem den Arbeitnehmern ein besonders wirksames Mittel, einfach zu verlässlichen Daten über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu gelangen. Es erleichtert sowohl den Arbeitnehmern als auch den Behörden den Nachweis einer Rechtsverletzung.

(3) Um die von der Arbeitszeitrichtlinie und der Charta verliehenen Rechte zu gewährleisten, müssen die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber daher verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

- Es obliegt den Mitgliedstaaten, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems zu bestimmen und dabei ggf. den Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs oder Eigenheiten, sogar der Größe, bestimmter Unternehmen Rechnung zu tragen.

### Hinweis für die Praxis:



Der EuGH verlangt ein Tätigwerden auch des deutschen Gesetzgebers. Während nach § 16 Absatz 2 ArbZG bislang nur die über 8 Arbeitsstunden pro Werktag hinausgehenden Stunden vom Arbeitgeber zu dokumentieren sind, dürfte der Gesetzgeber künftig deutlich mehr verlangen. Denn es ist grundsätzlich die täglich geleistete Arbeitszeit zu dokumentieren und - auch - dem Arbeitnehmer zugänglich zu machen. Welche Auswirkungen könnte eine europarechtskonforme Neuregelung des ArbZG haben:

- Die geleisteten Arbeitszeiten sind vom Arbeitgeber zu dokumentieren und somit für den Arbeitnehmer beweisbar. Sogenannte „**Überstundenklagen**“ des Arbeitnehmers werden künftig leichter erfolgreich abzuschließen sein als bisher.
- Bei „**Vertrauensarbeitszeit**“, wo also der Arbeitnehmer keine Arbeitszeiten dokumentiert, wird der Arbeitgeber künftig verlangen (müssen), dass geleistete Zeiten ihm mitgeteilt werden, damit er sie dokumentieren kann.
- Gleiches gilt für **Arbeiten „nach Feierabend“**, etwa das Führen eines dienstlichen Telefonats oder das Schreiben bzw. Beantworten einer dienstlichen Mail.

#### **Aber Achtung:**

Der EuGH hat die nationalen Gesetzgeber aufgefordert, die gesetzlichen Grundlagen europarechtskonform zu schaffen, um der Grundrechtscharta und der Arbeitszeitrichtlinie gerecht zu werden. Dabei dürfte der Deutsche Bundestag ein erhebliches Ermessen haben, welche Anforderungen an die Dokumentation zu stellen sind, etwa auch im Hinblick auf die Betriebs- oder Unternehmensgröße bzw. die jeweilige Branche. Es bleibt abzuwarten, wie die Entscheidung des EuGH in deutsches Recht umgesetzt wird. Zurzeit ändert sich unmittelbar erst einmal nichts.

## Impressum & Kontakt

### Impressum

Verantwortlich für den Inhalt i.S.d. § 5 TMG:  
Poko-Institut OHG  
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a  
48145 Münster

Telefon: 0251 1350-0  
Telefax: 0251 1350-500

» [info@poko.de](mailto:info@poko.de)  
» [www.poko.de](http://www.poko.de)

Registergericht: Amtsgericht Münster  
Handelsregister-Nr.: HRA 10792

Geschäftsführender Gesellschafter: Diplom-  
Psychologe Hans Dieter Rieder

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer gemäß § 27 a  
Umsatzsteuergesetz: DE 126 105 457  
Gerichtsstand: Münster/Westfalen

### Poko Newsletter für Betriebsräte

» [redaktion@poko.de](mailto:redaktion@poko.de)

Erscheinungstag: 01.07.2019  
Nächste Ausgabe: 01.08.2019

#### **Haben Sie noch Fragen?**

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:  
[admin@poko.de](mailto:admin@poko.de)

#### **Hat Ihnen unser Newsletter gefallen?**

Dann empfehlen Sie ihn weiter.  
[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben im PDF-Format.

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.



Um die Bilder und Infografiken unseres Newsletters direkt angezeigt zu bekommen, fügen Sie die Absender-Adresse zu Ihren Kontakten hinzu.

Sollten Sie kein Interesse an weiteren Newslettern haben, können Sie sich » [hier abmelden](#)